การศึกษาผลกระทบด้านภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา กองพัสดุเชื้อเพลิง กรมช่างอากาศ

The Casual Factors Effect to Leadership and Organizational Commitment: The Case Study of Petroleum Oil and Lubricants Division Directorate of Aeronautical Engineering

วิทยา ดำรงเกียรติชัย* และ ประพิมพรรณ ลิ่มสุวรรณ์

Witthaya Damrongkiatichai* and Prapimphan Limsuwan

ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Department of Management, Faculty of Business Administration, Kasetsart University

*ติดต่อผู้เขียน hooker_man@hotmail.com

ส่งบทความ 14 กรกฎาคม 2558 | ตอบรับ 4 กันยายน 2558 | เผยแพร่ 12 เมษายน 2559

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบด้านภาวะผู้นำด้านต่างๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ประชากรในการศึกษาเป็นบุคลากรกองพัสดุเชื้อเพลิง กรมช่างอากาศ จำนวนทั้งหมด 194 คน เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามวัดระดับภาวะผู้นำและแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการสร้างให้รางวัลตามสถานการณ์ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และจากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

This study is conducted for study the casual factor effect to leadership of tranformational leadership, transactional leadership, laissez faire leadership have influence to the organization commmitment consist of affective commitment, continuance commitment, normative commitment. The sample consisted of 194 employees of Petroleum Oil and Lubricants Division Directorate of Aeronautical Engineering. The instruments were questionnaires and statistical analysis included frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regressions for Lisrel.

This study states out that tranformational leadership in inspiration motivation, individual consideration. transactional leadership in active management by exception, in passive management by exception have influence to affecttive commitment. transactional leadership in active management by exception, passive management by exception and laissez faire leadership have influence to continuance commitment. Tranformational leadership in inspiration motivation, intellectueration. Transactional leadership in contingent reward, active management by exception, passive management by exception and laissez faire leadership have influence to normative commitment.Transformational leadership, transactional leadership, laissez faire leadership have significantly influence to organizational commitment ($P<.01$).

Keywords: leadership, organization commitment

บทนำ

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือโลกไร้พรมแดน (Border-less World) ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรง ต่อเนื่อง ซับซ้อน และเกี่ยวข้องกัน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในแต่ละสาขา ไม่ว่าจะเป็นวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ วัสดุศาสตร์ คอมพิวเตอร์ การสื่อสารและโทรคมนาคม โดยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแขนงต่างๆ รวมทั้งความก้าวหน้าในสังคมได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ในหลายด้านด้วยกัน ทำให้เราต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มิเช่นนั้นอาจจะถูกทิ้งให้ล้าหลังจนไม่สามารถตามได้ทัน (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551, น. 12-13) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ต่อเนื่องถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยมุ่งเน้นคนเป็นจุดศูนย์กลางและได้จัดให้บุคลากรภาครัฐเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายกลุ่มหนึ่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา แนวคิดการปฏิรูประบบราชการไทยถือเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศเพื่อมุ่งให้เกิดความเข้มแข็งในการบริหารจัดการระบบราชการไทยและน่าจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืนในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

องค์การทุกแห่งย่อมมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่แตกต่างกันไปตามแต่ลักษณะและสภาพขององค์การ และสิ่งสำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ คือ ผู้นำขององค์การ หากองค์การใดมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งในการบริหารงานและใช้ศักยภาพของทรัพยากรของตนได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ ทรัพยากรบุคคล ย่อมพาให้องค์การมีความก้าวหน้าและเติบโต ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อการอยู่รอดและความสำเร็จขององค์การ สำหรับความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคลที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเชื่ออย่างแรงกล้ายอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ ทั้งยังมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ ต่อมา Allen และ Meyer (1990, อ้างถึงใน กชพร ชาวท่าโขลง, 2550) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งให้คนอยู่ในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ด้วยกัน คือ 1) ด้านทัศนคติ แนวความคิด กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวความคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง 1.1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคลสามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน 1.2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่เป็นตัวแทนขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงานใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อจะตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การได้สะดวกขึ้น 1.3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความพยายามต่อเนื่องในการปฏิบัติ โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงการทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพเอาไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานวิกฤติอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ 2) ด้านพฤติกรรม คือ ความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถี่ถ้วน ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป 3) ด้านบรรทัดฐานของสังคม คือ ความผูกพันต่อองค์การเป็นการจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่และทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์การ ดังนั้น การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง จะทำให้มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เกิดความไว้วางใจกัน ลดความขัดแย้ง เพราะทุกคนจะมุ่งรักษาผลประโยชน์ขององค์การคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ การมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำจะทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีในการปฏิบัติงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เกิดความแตกแยกไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนำไปสู่ความขัดแย้ง และความล้มเหลวขององค์การในที่สุด

กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมมีผู้บัญชาการทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ กรมช่างอากาศเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ ในส่วนส่งกำลังบำรุง โดยความรับผิดชอบหลักคือการทำให้เครื่องบินของกองทัพอากาศไทยพร้อมใช้งานตามเกณฑ์ของกองทัพอากาศ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้ตามที่ได้มอบหมายจากกองทัพไทย โดยมีการดูแลกิจการหลัก 3 ระบบ คือ ระบบอากาศยาน ระบบพัสดุช่างอากาศ และการพัสดุเชื้อเพลิง โดยเป็นงานด้านการบริหารงานซ่อมบำรุง ปฏิบัติและจัดการพัฒนาความรู้ กิจการต่างๆ ในสายวิทยาการด้านช่างอากาศ มีเจ้ากรมช่างอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

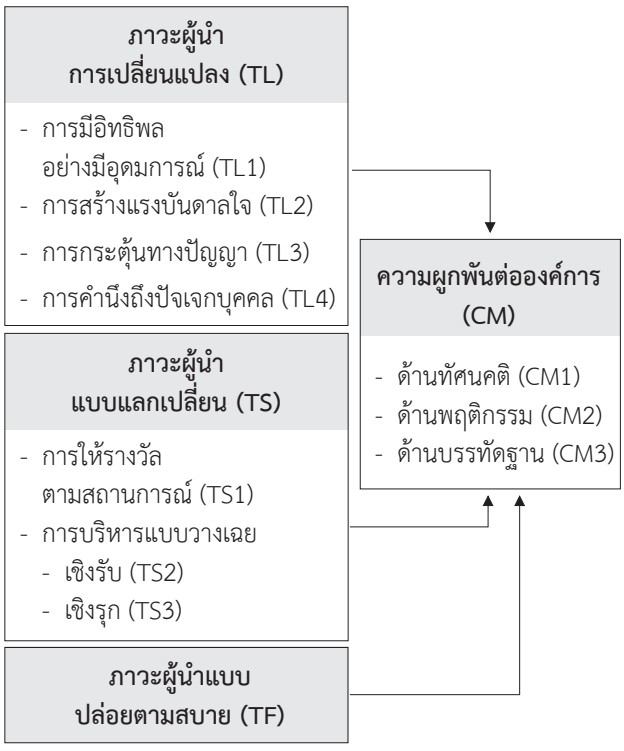
นอกจากภารกิจหลักคือการซ่อมบำรุงอากาศยาน และพัสดุภาคพื้นเพื่อสนับสนุนภารกิจการบินแล้ว กรมช่างอากาศยังได้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของกองทัพอากาศ คือ ต้องการเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาคอาเซียน (One of the Best Air Force in ASEAN) ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ที่มีแผนการปฏิบัติที่กำหนดไว้ในปี 2551-2562 โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความเป็นจริงเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งกองทัพอากาศได้กำหนดยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 12 ปี โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ แต่ละระยะมีห้วงเวลา 4 ปี ซึ่งยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศซึ่งมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติ คือ พัฒนาขีดสมรรถนะกำลังพล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากำลังพลให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพและมีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจของกองทัพอากาศ โดยการเน้นการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มีวิสัยทัศน์กว้างไกลรวมทั้งการมีพฤติกรรมของบทบาทผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่กองทัพอากาศ สังคม และประเทศชาติ จากบทบาทภารกิจดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญยิ่ง ผู้บังคับบัญชาถือว่ามีบทบาทสำคัญในการผลักดันการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะนักศึกษาโครงการบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ (สปท.) และบุคลากรของกองพัสดุเชื้อเพลิง กรมช่างอากาศ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงผลกระทบด้านภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกองพัสดุเชื้อเพลิง กรมช่างอากาศ โดยการวิจัยครั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง เช่น Bass และ Avolio (1991); Walsh (2009); Halldorson (2008) ซึ่งนิยามที่สมบูรณ์ที่สุด โดยการสังเคราะห์จากนักวิชาการหลายท่าน โดยแนวคิดของ แบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1991) วอลด์แมน (Waldman, Bass & Yammarino, 1990) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำแบ่งออกได้เป็น 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

ผู้วิจัยได้พิจารณาเห็นว่า ข้อเสนอเชิงนิยามของภาวะผู้นำที่เสนอโดยแนวคิดของ แบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1991) มีความสมบูรณ์และเหมาะสม จึงได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำของข้าราชการ ประกอบกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานของรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อภาวะผู้นำของข้าราชการ ทั้งนี้เพื่อศึกษาตัวแปรที่เป็นสาเหตุทำให้ข้าราชการเกิดภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และนำผลการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะในการป้องกันและปรับปรุงการบริหารงานของข้าราชการ และเพื่อเพิ่มการมีภาวะผู้นำของข้าราชการ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลกระทบด้านภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรมและด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม กรณีศึกษากองพัสดุเชื้อเพลิง กรมช่างอากาศ

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร คือ ข้าราชการ ยกเว้นตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าแผนกขึ้นไป ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กองพัสดุเชื้อเพลิง กรมช่างอากาศ จำนวน 194 คน (จากตารางการบรรจุกำลังพลของ กพช. ชอ.) ดังนี้

1) ฝ่ายธุรการ จำนวน 11 คน
2) แผนกจัดดำเนินงาน จำนวน 15 คน
3) แผนกควบคุมพัสดุเชื้อเพลิง จำนวน 14 คน
4) แผนกบริการพัสดุเชื้อเพลิง จำนวน 19 คน
5) แผนกตรวจสำรวจ จำนวน 11 คน
6) แผนกคลังเชื้อเพลิงที่ 1 จำนวน 32 คน
7) แผนกคลังเชื้อเพลิงที่ 2 จำนวน 28 คน
8) แผนกคลังเชื้อเพลิงที่ 3 จำนวน 34 คน
9) แผนกคลังเชื้อเพลิงที่ 4 จำนวน 30 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบสอบถามวัดระดับภาวะผู้นำ จำนวน 36 ข้อ จำแนกได้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

3. การทดลองเครื่องมือ (Try-out) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากร โดยเป็นบุคลากรกองพัสดุช่างอากาศ กรมช่างอากาศ จำนวน 40 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) โดยมีเกณฑ์ค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป

4. การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5. ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อกันโดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์การซึ่งมีผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	184	94.85
หญิง	10	5.15
รวม	194	100.00
อายุ		
อายุต่ำกว่า 31 ปี	27	13.92
อายุ 31–35 ปี	16	8.25
อายุ 36–40 ปี	8	4.12
อายุ 41–45 ปี	8	4.12
อายุ 46–50 ปี	40	20.62
อายุมากกว่า 50 ปี	95	48.97
รวม	194	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	107	55.16
ปริญญาตรี	83	42.78
สูงกว่าปริญญาตรี	4	2.06
รวม	194	100.00

ตารางที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
นายทหารชั้นสัญญาบัตร นต.-นท.	27	13.92
นายทหารชั้นสัญญาบัตร รต.-รอ.	23	11.85
นายทหารชั้นประทวน จ.ต.-พ.อ.อ. (พิเศษ)	71	36.60
ลูกจ้างประจำ	45	23.20
พนักงานราชการ	28	14.43
รวม	194	100.00
ประสบการณ์		
น้อยกว่า 5 ปี	22	11.34
6–10 ปี	23	11.86
11–15 ปี	10	5.15
16–20 ปี	49	25.26
มากกว่า 20 ปี	90	46.39
รวม	194	100.00

ด้านเพศ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 94.85 และเพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.15 ด้านอายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 48.97 รองลงมาคือ อายุ 46–50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.62 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.92 และอายุ 36–40 ปี กับอายุ 41-45 ปี มีน้อยที่สุด จำนวนเท่ากัน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.12 วุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 55.16 รองลงมาคือ มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 42.78 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.06 ด้านตำแหน่ง พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนายทหารประทวน ชั้นยศ จ.ต.-พ.อ.อ. (พิเศษ) จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 รองลงมาลูกจ้างประจำ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 และดำรงตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตร ชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. มีน้อยที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.86 ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 46.39 รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงาน 16–20 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 25.26 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11–15 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.15

ตารางที่ 2 ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และระดับภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

ภาวะผู้นำ	μ	σ	ระดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม	3.76	.58	สูง
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.95	.55	สูง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.76	.72	สูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.62	.73	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.69	.68	สูง
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนโดยรวม	3.37	.61	ปานกลาง
ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.26	.96	ปานกลาง
ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ	2.96	.90	ปานกลาง
ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก	3.89	.60	สูง
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	2.95	.61	ปานกลาง

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมตามการรับรู้ของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง (μ=3.76) เมื่อพิจารณาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละด้าน พบว่า ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (μ=3.95) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (μ=3.76) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (μ=3.69) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง (μ=3.62)

ระดับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน พบว่า ระดับของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนโดยรวมตามการรับรู้ของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง (μ=3.37) เมื่อพิจารณาถึงระดับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแต่ละด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกอยู่ในระดับสูง (μ=3.89) และด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ (μ=3.26) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (μ=2.96) อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายตามการรับรู้ของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง (μ=2.95)

ตารางที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	μ	σ	ระดับ
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	3.61	.50	ปานกลาง
ด้านทัศนคติ	3.99	.52	สูง
ด้านพฤติกรรม	3.28	.65	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	3.57	.69	ปานกลาง

ระดับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (μ=3.61) เมื่อพิจารณาถึงระดับความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติอยู่ในระดับสูง (μ=3.99) แต่ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม (μ=3.28) และด้านบรรทัดฐานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง (μ=3.57)

ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ในการนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อเป็นการสร้างแบบจำลองถดถอยเชิงเส้น โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ในแต่ละด้านมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ตัวพยากรณ์ร่วมในแต่ละด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ

ตัวแปร	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	B	*SE B*	β	*B*	*SE B*	β	*B*	*SE B*	β	*B*	*SE B*	β
TL4	.411	.046	.538**	.325	.049	.425**	.345	.048	.452**	.264	.063	.345**
TS3				.236	.056	.272**	.225	.054	.258**	.198	.055	.228**
TS2							-.119	.033	-.205**	-.111	.033	-.192**
TL2										.118	.060	.165*
R^2		.290			.350			.392			.404	
R^2 change		0			.061			.042			.012	
F for change in R^2	78.252			17.904			12.990			3.938		

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ ที่ระดับนัยสำคัญ *p<.05 **p<.01
จำนวนตัวอย่าง 194 ตัวอย่าง
Tolerance=1/VIF
Tolerance=1 –Adjusted R2 หมายความว่า ไม่มีด้าน Multicollinearity

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ทำให้ได้รูปแบบการจำลองถดถอยเชิงเส้น ออกมาทั้งหมด 4 model ดังนี้

Model 1 ตัวแปรอิสระ 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติคือภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยมีความสามารถในการอธิบายความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติได้ร้อยละ 29 (R^2=.290) โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติในระดับ (β=.538) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

Model 2 เพิ่มตัวแปรภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ซึ่งตัวแปรทั้งสองตัวนั้นสามารถลดความผิดพลาดของการพยากรณ์และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติได้ร้อยละ 35 (R^2=.35) เพิ่มขึ้นจาก Model 1 ร้อยละ 6 (R^2change=.061) โดยตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติในระดับ (β=.425) ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติในระดับ (β=.272) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

Model 3 เพิ่มตัวแปรภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ซึ่งตัวแปรทั้งสามตัวนั้นสามารถลดความผิดพลาดของการพยากรณ์และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติได้ร้อยละ 39.2 (R^2=.392) เพิ่มขึ้นจาก Model 2 ร้อยละ 4.2 (R^2change=.042) โดยตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ ในระดับ (β=.452) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับโดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติในระดับ (β=.258) ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกมีอิทธิพลทางด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติในระดับ (β=-.205) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

Model 4 เพิ่มตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งตัวแปรทั้งสี่ตัวนั้นสามารถลดความผิดพลาดของการพยากรณ์และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติได้ร้อยละ 40.4 (R^2=.404) เพิ่มขึ้นจาก Model 3 ร้อยละ 1.2 (R^2change=.012) โดยตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติมากที่สุด คือ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติในระดับ (β=.345) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกโดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติในระดับ (β=.228) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติในระดับ (β=.165) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับมีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติในระดับ (β=-.192) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตารางที่ 5 สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายในแต่ละด้านมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม

ตัวแปร	Model 1			Model 2			Model 3		
	B	*SE B*	β	*B*	*SE B*	β	*B*	*SE B*	β
TS3	.545	.069	.497**	.571	.065	.520**	.575	.064	.523**
TF				-.332	.063	-3.10**	-3.53	.062	-.330**
TS2							1.18	.042	.162**
R^2		.247			.342			.368	
R^2 change		0			.096			.026	
F for change in R^2		62.850			27.822			7.773	

ตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ *p<.05 **p<.01
จำนวนตัวอย่าง 194 ตัวอย่าง
Tolerance=1/VIF
Tolerance=1 –Adjusted R2 หมายความว่า ไม่มีด้าน Multicollinearity

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ทำให้ได้รูปแบบการจำลองถดถอยเชิงเส้น ออกมาทั้งหมด 3 model ดังนี้

Model 1 ตัวแปรอิสระ 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติคือภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก โดยมีความสามารถในการอธิบายความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมได้ร้อยละ 24.7 (R^2=.247) โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติในระดับ (β=.497) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

Model 2 เพิ่มตัวแปรภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ซึ่งตัวแปรทั้งสองตัวนั้นสามารถลดความผิดพลาดของการพยากรณ์และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมได้ร้อยละ 34.2 (R^2=.342) เพิ่มขึ้นจาก Model 1 ร้อยละ 9.6 (R^2change=.096) โดยตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=.520) ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีอิทธิพลทางด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=-.310) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

Model 3 เพิ่มตัวแปรภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ซึ่งตัวแปรทั้งสามตัวนั้นสามารถลดความผิดพลาดของการพยากรณ์และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมได้ร้อยละ 36.8 (R^2=.368) เพิ่มขึ้นจาก Model 2 ร้อยละ 2.6 (R^2change=.026) โดยตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=.523) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับโดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=.162) ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีอิทธิพลทางด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=-.330) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตารางที่ 6 สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ในแต่ละด้านมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

ตัวแปร	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4			Model 5			Model 6			Model 7		
	B	*SE B*	β	*B*	*SE B*	β	*B*	*SE B*	β	*B*	*SE B*	β	*B*	*SE B*	β	*B*	*SE B*	β	*B*	*SE B*	β
––	.374	.068	.368**	.367	.067	.362**	.539	.092	.531**	.529	.089	.521**	.561	.088	.552**	.527	.083	.519**	.430	.089	.423**
TF				-.187	.075	-1.66**	-.263	.079	-2.34**	-.350	.079	-.311**	-3.51	.077	-.311**	-.390	.074	-.346**	-	.072	-
																			.394		.350**
TL3							- 2.40	.090	-2.54**	-.412	.096	-.436**	-.363	.096	-.383**	-.288	.092	-.304**	-	.101	-
																			.414		.438**
TS3										.359	.090	.311**	.428	.091	. 370**	.513	.088	.444**	.519	.086	.449**
TS1													-.152	.054	-.212**	-.297	.059	-.414**	-	.059	-
																			.328		.456**
TS2																	.053	.335**	.281	.053	.366**
TL2																			.265	.096	.279**
R^2		.136			.163			.193			.257			.287			.368			.392	
R^2 change		0			.027			.030			.063			.030			.080			.025	
F fo change in R_2	30.096			6.263			7.185			16.094		8.031					23.781			7.573	

หมายเหตุ: Dependent Variable: CM3 (*p<.05 **p<.01)

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมที่ระดับนัยสำคัญ *p<.05 **p<.01

จำนวนตัวอย่าง 194 ตัวอย่าง

Tolerance=1/VIF, Tolerance=1 –Adjusted R2 หมายความว่า ไม่มีด้าน Multicollinearity

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression) ทำให้ได้รูปแบบการจำลองถดถอยเชิงเส้น ออกมาทั้งหมด 7 model ดังนี้

Model 1 ตัวแปรอิสระ 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ คือ ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยมีความสามารถในการอธิบายความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานได้ร้อยละ 13.6 (R^2=.136) โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติในระดับ (β=.368) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

Model 2 เพิ่มตัวแปรภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ซึ่งตัวแปรทั้งสองตัวนั้นสามารถลดความผิดพลาดของการพยากรณ์และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมได้ร้อยละ 16.3 (R^2=.163) เพิ่มขึ้นจาก Model 1 ร้อยละ 2.7 (R^2change=.027) โดยตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=.362) ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีอิทธิพลทางด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=-.166) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

Model 3 เพิ่มตัวแปรภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งตัวแปรทั้งสามตัวนั้นสามารถลดความผิดพลาดของการพยากรณ์และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมได้ร้อยละ 19.3 (R^2=.193) เพิ่มขึ้นจาก Model 2 ร้อยละ 3 (R^2change=.030) โดยตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=.531) ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีอิทธิพลทางด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=-.234) และภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีอิทธิพลทางด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=-.254) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

Model 4 เพิ่มตัวแปรภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ซึ่งตัวแปรทั้งสี่ตัวนั้นสามารถลดความผิดพลาดของการพยากรณ์และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมได้ร้อยละ 25.7 (R^2=.257) เพิ่มขึ้นจาก Model 3 ร้อยละ 6.3 (R^2change=.063) โดยตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=.521) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกโดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=.311) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=-.436) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบปล่อยตามสบาย มีอิทธิพลทางด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=-.311) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

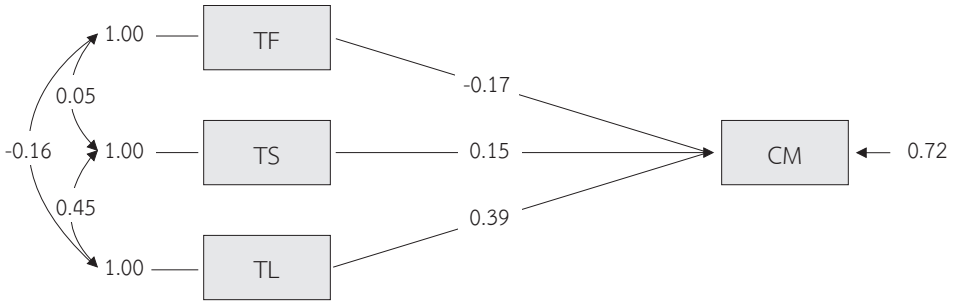
Model 5 เพิ่มตัวแปรภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ซึ่งตัวแปรทั้งห้าตัวนั้นสามารถลดความผิดพลาดของการพยากรณ์และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมได้ร้อยละ 28.7 (R^2=.287) เพิ่มขึ้นจาก Model 4 ร้อยละ 3 (R^2change=.030) โดยตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=.522) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=.370) ส่วนตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลทางด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยมีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมในระดับ (β=-.383) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบปล่อยตามสบาย มีอิทธิพลทางด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=-.311) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มีอิทธิพลทางด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=-.212) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

Model 6 เพิ่มตัวแปรภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ซึ่งตัวแปรทั้งหกตัวนั้นสามารถลดความผิดพลาดของการพยากรณ์และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมได้ร้อยละ 36.8 (R^2=.368) เพิ่มขึ้นจาก Model 5 ร้อยละ 8 (R^2change=.080) โดยตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=.519) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกโดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=.444) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=.335) ส่วนตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลทางด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์โดยมีอิทธิพลทางด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=-.414) ที่ระดับนัย

สำคัญ .01 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบปล่อยตามสบาย มีอิทธิพลทางด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=-.346) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=-.304) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

Model 7 เพิ่มตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งตัวแปรทั้งเจ็ดตัวนั้นสามารถลดความผิดพลาดของการพยากรณ์และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมได้ร้อยละ 39.2 (R^2=.392) เพิ่มขึ้นจาก Model 6 ร้อยละ 2.5 (R^2change=.025) โดยตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=.449) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=.423) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=.366) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=.279) ส่วนตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลทางด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มีอิทธิพลทางด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=-.456) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=-.438) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีอิทธิพลทางด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับ (β=-.350) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

แผนภูมิที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

จากแผนภูมิที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจากรูป พบว่า ความสัมพันธ์แบบพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย กับความผูกพันต่อองค์การ มีค่า R-Square หรือ Multiple Correlation R^2=.28 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การที่มีความถูกต้องแม่นยำถึงร้อยละ 28 โดยจากภาพสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุดอยู่ที่ 0 .39 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ที่ 0.15 และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ที่ -0.17 นอกจากนี้ยังได้แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ที่ R=0.45 ส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ที่ R=0.05 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบอยู่ที่ R=-0.17

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาของตน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถแสดงการอภิปรายผลโดยจำแนกตามรายละเอียดของแต่ละประเด็น ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาของตนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง และรับรู้ว่าองค์ประกอบในแต่ละด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับสูง สืบเนื่องมาจากหน่วยงานดังกล่าวเป็นหน่วยงานที่ปลูกฝังการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผนและมีระเบียบวินัย มีการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด โดยก่อนที่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งการต่างๆ ให้บุคลากรปฏิบัติจะทำการชี้แจงให้บุคลากรทราบในภารกิจต่างๆ ว่าเป็นภารกิจอะไร มีจุดมุ่งหมายและความสำคัญในการปฏิบัติภารกิจอย่างไร เพื่อให้บุคลากรทราบและสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับภารกิจ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถในตัวของบุคลากรแต่ละคนว่ามีความสามารถจะปฏิบัติภารกิจได้มากน้อยเพียงใด ก่อนที่จะดำเนินการสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาของตนมีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง และรับรู้ว่าองค์ประกอบในแต่ละด้านของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ได้แก่ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกอยู่ในระดับสูง ส่วนการให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรับ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอันเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนของนโยบายในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพราะอยู่ในสภาวการณ์ปรับเปลี่ยนตำแหน่งบ่อยครั้ง

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จากการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาของตนแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับปานกลาง สืบเนื่องมาจากบรรยากาศในการทำงานในหน่วยงานเปลี่ยนแปลงไป มีการโยกย้ายบุคลากร การลดจำนวนของบุคลากร จึงทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถตรวจสอบการทำงานของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง และการปล่อยให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่ง อีกทั้งลักษณะงานในหน่วยงานจำเป็นต้องอาศัยความสามารถเฉพาะตัว และการตัดสินใจที่ต้องทันต่อสถานการณ์ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงแสดงพฤติกรรมด้านนี้ไม่ชัดเจนมาก ด้วยเหตุนี้ บุคลากรส่วนใหญ่จึงรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาของตนมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์การ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า ด้านทัศนคติอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านพฤติกรรมและด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง การที่ปรากฏผลเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารงานขององค์การซึ่งเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ หลายหน่วยงานทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรกส่วนการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ถือว่าให้ความสำคัญในลำดับรองลงมา นอกจากนี้ ยังมีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน โดยเฉพาะด้านบุคลากรให้มีจำนวนน้อยลง แต่ต้องการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้บุคลากรต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับโครงสร้างขององค์การใหม่ให้ได้มากที่สุด นอกจากนี้การให้ผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่ลดน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับในอดีต เช่น การเปิดรับอัตราพนักงานราชการที่มีสวัสดิการน้อยกว่าบุคลากรทั่วไป ทำให้สิทธิต่างๆ ในบางกรณี เช่น บำเหน็จ บำนาญ ถูกลดลงจากเดิม ซึ่งเป็นผลทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารอ้างอิง

กชพร ชาวท่าโขลง. (2550). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550–2554. สืบค้นจาก hppt://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=5747&filename=develop_issue

Bass, B. M., & B. I. Avolio. (1991). *Transformational leadership development.* California: Consulting Psychologists Press.

Halldorson, F. (2008). *Leadership Style, Employee Job Performance, and Organizational Outcomes.* Ph.D. Dissertation, University of Minnesota, United States-Minnessota.

Waldman, .D. A., Bass, B. M., & Yammarino, F. J. (1990). Adding to contingent reward behavior the augmentin effect of charismatic leadership. *Group & Organization Studies, 15*(4), 381-394.

Walsh, W. B. (2009). *The evaluation of leadership style in relationship to job performance.* Dissertation, University of Northcentral University, United States-Arizona.